

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 7 «СКАЗКА»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД МАНТУРОВО КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ

«Утверждено»  
Заведующий МБДОУ д/с № 7 «Сказка»  
Е.В. Новиковой  
Протокол педсовета № 1  
от 31.08.2020г



# Программа повышения профессионального мастерства педагогов

на 2020-2024гг.

Ст.воспитатель: Большакова Л.В.

2020г

## 1. Паспорт программы повышения профессионального мастерства педагогов. (далее: Программа)

<b>Наименование Программы</b>	<b>Программа повышения профессионального мастерства педагогов на 2020-2024гг</b>
<b>Нормативно-правовая база Программы</b>	- Конституция РФ (ст.43) - Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - ФГОС ДО -Проф.стандарт педагога (Приказ Мин.труда от 18 октября 2013 года № 544н)
<b>Разработчики Программы</b>	Старший воспитатель – Большакова Лариса Витальевна
<b>Назначение Программы</b>	Обеспечить профессиональный рост педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование
<b>Цель Программы</b>	Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.
<b>Направление Программы</b>	- Психологическая и методическая поддержка - Непрерывность профессионального развития
<b>Сроки реализации Программы</b>	2020-2024гг
<b>Ожидаемые результаты</b>	1. Создание благоприятных условий для: - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала; - мотивации к качественному педагогическому труду; - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней; - повышение социального статуса воспитателя 2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ; 3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров; 4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога; 5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации; 6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов; 7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

<b>Механизм реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка диагностических карт профессионального мастерства педагогов; проведения анкетирования;</li> <li>- Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога;</li> <li>- Разработка и оформление портфолио педагога в соответствии с профессиональным стандартом педагога и ФГОС ДО</li> <li>- Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми;</li> <li>- Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.</li> </ul>
<b>Система организации контроля</b>	Текущий контроль: осуществляет рабочая группа.

## 2. Актуальность. Характеристика проблем, на решение которых направлена программа.

Введение ФГОС ДО предъявляет особые требования к системе развития кадрового потенциала в ДОУ, которая зависит от системы взаимосвязанных, организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для эффективного функционирования и использования кадрового потенциала.

Детский сад сегодня – это сложный организм, стремящийся к развитию, ищущий новые возможности, создающий необходимые условия для удовлетворения потребностей ребенка, семьи, общества, отвечающий самым современным требованиям. Сердцем этого сложного организма является его педагогический коллектив.

Однако педагог не может быть от природы наделен готовыми профессиональными данными, реализующимися в ДОУ. А значит, его надо учить, т.к. сегодня предъявляются особые требования к профессиональной деятельности педагогов, как со стороны администрации дошкольного учреждения, так и со стороны самих воспитанников и их родителей.

Уровень квалификаций педагогических работников образовательного учреждения должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности. При этом педагогические работники должны обладать основными *компетенциями* в:

- организации мероприятий, направленных на укрепление здоровья воспитанников и их физическое развитие;
- организации различных видов деятельности и общения воспитанников;
- организации образовательной деятельности по реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования;
- осуществлении взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников и работниками образовательного учреждения;
- методическом обеспечении воспитательно-образовательного процесса,
- владении информационно-коммуникационными технологиями и умением применять их в воспитательно-образовательном процессе. Предъявляются также требования к непрерывности профессионального развития педагогических кадров.

В то же время, как показывает практика, в профессиональном развитии педагогов дошкольного учреждения обозначились некоторые проблемы. К ним можно отнести:

- неготовность некоторых педагогов к инновационной деятельности;
- недостаточная активность большинства педагогов в профессиональном развитии и передаче своего опыта работы.
- снижение престижа профессии воспитателя в связи с социальной незащищенностью;
- неготовность работать в условиях, предъявляемых федеральными государственными стандартами;

Мониторинг педагогических кадров в МБДОУ детский сад № 7 "Сказка" городского округа город Мантурово Костромской области показал следующее: в дошкольном учреждении сложился творческий, креативный педагогический коллектив в количестве 26 человек. Педагоги дошкольного учреждения, соблюдая принципы сочетания традиций и новаторства, следуют стратегическим направлениям развития системы образования в России. Качество образовательной работы во многом зависит от профессиональных характеристик педагогов. Самыми значимыми из них являются образовательный уровень, стаж работы, квалификационная категория.

### 3. Анализ кадровых условий

#### Кадровый состав детского сада по результатам аттестации ( на 01.09.2020г)

##### **Педагогический коллектив состоит из:**

<b>2020-2021г</b>
<b>25, из них</b>
<b>18 – воспитатели</b>
Старший воспитатель
Воспитатель по физкультуре
Воспитатель по ИЗО
2 музыкальных руководителя
Учитель – логопед
Педагог – психолог

##### **Педагогический стаж:**

Коллектив состоит из молодых педагогов, имеющих достаточный практический опыт в области воспитания и обучения детей дошкольного возраста и обладающих творческим потенциалом, современными технологиями, гибкие в желании улучшить, усовершенствовать процессы деятельности ДОУ, желающие повысить профессиональный уровень.

До 5 лет – 2 педагога;

От 5 до 25 лет – 24 педагога

От 25 лет и выше – 2 педагога+руководитель

##### **Образовательный уровень педагогов:**

<b>Пед.образование</b>	<b>2020-2021гг (26 вт.ч.рук.)\%</b>
Высшее	7/27%
Среднее специальное	17 /64%
Получающий высшее	2 / 9%

##### **Квалификационный уровень педагогических работников**

<b>Уровень В.категории</b>	<b>2020-2021гг (26 педагогов)</b>
Высшая	6
1	14
на соответствии	2
без категории	4

##### **Уровень профессиональной компетенции:**

<b>Критерии</b>	<b>Количество педагогов</b>
Мастер-творец	9
Профессионал – технолог	8
Технолог – практик	8

Начинающие	1
------------	---

Уровень кв.категории	2015-2016гг (26 педагога)\%
Высшая	3/12%
1	16/62%
на соответствии	4/15%
без категории (молодые педагоги)	3/12%

### Повышение квалификации

#### 1.4.Сведения о повышении квалификации педагогических работников.

№	ФИО	Должность	Сведения о КПК	Сведения о КПК ОВЗ	Проф.переподготовка	Перспектива прохождения КПК
1.	Новикова Е.В	заведующий			2017	
2.	Большакова Л.В	Ст.воспитатель	2019, 2020		2017	
3	Завьялова И.А.	В. по физ-ре	2018,2020	2020	2018	2021
4	Приймакова В.Н.	В. по ИЗО	2020	2020	2019	2023
5	Шевелева В.В.	Учитель-логопед	2020	2020		2023
6	Завьялова И.Е.	Педагог-психолог		2018		2021
7	Качинская В.Б.	Воспитатель	2020			2023
8	Логунова Е.Н.	Воспитатель	2018			2021
9	Курочкина И.С.	Воспитатель	2018	2019,2020		2021
10	Соловьева И.А.	Воспитатель	2020	2019,2020		2023
11	Тихомирова В.А.	Воспитатель	2020			2023
12	Шабарова Л.Ю.	Воспитатель	2018			2021
13	Смирнова О.Н.	Воспитатель	2018			2021
14	Чернова Т.В.	Воспитатель	2018	2019		2021
15	Стрелкина Ю.М.	Воспитатель	2019	2029		2022
16	Дашкевич Н.В.	Воспитатель	2020			2023
17	Смирнова И.А.	Воспитатель	2018			2021
18	Бойко С.К.	Воспитатель	2020			2023
19	Нестерова А.Н.	Воспитатель	2018		2018	2021
20	Прытова С.Н.	Воспитатель	2018	2018		2021
21	Шведова Т.В.	Воспитатель	2020	2019		2023
22	Черепенина Н.С	Воспитатель	2018	2019		2021
23	Умнякова Т.П.	Воспитатель				
24	Лебедева Г.И	Воспитатель	2018	2018		2021
25	Кузнецова А.А					
26	Дивногорцева И.В		2018	2019		2021

## График аттестации

ФИО педагога	Дата прохождения аттестации	Квалификационная категория	Перспектива прохождения следующей аттестации
1. Большакова Л.В	Приказ №2416 от 31.12.2019	высшая	ноябрь 2024
2. Завьялова И.А.	Приказ №2780 от 25.12.2017	высшая	октябрь 2022
3. Приймакова В.Н.	Приказ № 974 от 27.05.2019	высшая	март 2024
4. Шевелева В.В.	Приказ №2791 от 27.12.2017	высшая	октябрь 2022
5. Завьялова И.Е.			
6. Качинская В.Б.			2020
7. Логунова Е.Н.	Приказ № 2780 от 25.12.2017	первая	октябрь 2022
8. Курочкина И.С.	Приказ №597 от 10.03.2017	первая	январь 2022
9. Соловьева И.А.	Приказ №2261 от 16.12.2019	первая	ноябрь 2024
10. Тихомирова В.А.	Приказ № 394 от 02.03.2015	первая	январь 2020
11. Шабарова Л.Ю.	Приказ № 567 от 10.03.2017	первая	январь 2022
12. Смирнова О.Н.	Приказ №597 от 10.03.2017	первая	январь 2022
13. Чернова Т.В.	Приказ № 597 от 10.03.2017	первая	январь 2022
14. Стрелкина Ю.М.	Приказ № 2167 от 19.12.2016	первая	октябрь 2021
15. Дашкевич Н.В.	Приказ №871 от 13.05.2019	высшая	март 2024
16. Смирнова И.А.	Приказ №2780 от 25.12.2017	первая	октябрь 2022
17. Бойко С.К.	Приказ №2261 от 16.12.2019	первая	ноябрь 2024
18. Нестерова А.Н.	Приказ №2261 от 16.12.2019	первая	ноябрь 2024
19. Прытова С.Н.	Приказ №2416 от 31.12.2019	первая	ноябрь 2024
20. Шведова Т.В.	25.02.2019	соответствие	декабрь 2024
21. Черепенина Н.С.	Пр. №36 от 27.06.2017	-	2021
22. Лебедева Г.И.	Пр.№28 от 12.03.2018	-	2022
23. Умнякова Т.П.			

## Динамика результативности участия в конкурсной системе

Учебный год	Воспитанники				Педагоги			МБДОУ					
	Количество участников				Количество победителей			Общее количество участников	1 место	Призовое место	Общее количество	1 место	Призовое место
	Общее	Муницип.	Региональный	Всероссийский	Общее	1 место	Призовое место						
2017/2018	116	56	60		42	10	32	25	8	10	141	18	42
2018/2019	131	55	57	19	45	24	21	72	15	14	203	39	35
2019/2020	126	66	59	1	50	11	39	155	20	31	281	31	70

**Вывод:** В течение 2019г – 2020 года 12 педагогов курсовую подготовку «Современные подходы к созданию и организации дошкольного образования в условиях введения ФГОС ДО». Приймакова В.Н прошла профессиональную переподготовку «Воспитатель по физкультуре», Приймакова В.Н. ««Изобразительное искусство. Теория и методика преподавания в образовательной организации»», Шабарова Л.Ю. ««Оператор электронно – вычислительных и вычислительных машин». 11 педагогов прошли курсы «Организация инклюзивного образования в условиях ФГОС дошкольного образования для детей с ОВЗ», 2 педагога «Коррекционная работа с детьми, имеющими расстройства аутистического спектра в условиях реализации ФГОС», 5 педагогов, принимающих участие в реализации нацпроекта «Образование» окончили курсы «Навигация, консультирование родителей, воспитывающих детей с разными образовательными потребностями и оказание им информационно – методической помощи».

**В 2019-2020г** все педагоги участвовали в дистанционных **вебинарах** организованных КОИРО Кострома, «Просвещение», «Бином», «Воспитатели России».

**В течение 2019-2020гг ДОУ было участником организатором следующих мероприятий:** ГМО «Кольца Луллия как средство активизации словарного запаса детей».

Проведенный анализ кадрового потенциала учреждения выявляет как позитивные, так и негативные тенденции:

Для развития кадрового потенциала необходимо внедрить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в детском саду лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения ДОУ новым поколением воспитателей.

Также решением может стать создание условий для непрерывного образования педагогических кадров; разработка и апробация основных кадровых технологий; меры по привлечению молодых кадров в систему дошкольного образования, мотивации и стимулированию педагогических кадров, направленных на повышение качества обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста.

Кроме того, к основным направлениям следует отнести распространение эффективного инновационного способа работы лучших педагогов в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Решение большинства указанных проблем требует программного подхода и применения эффективных механизмов поддержки. Программа должна стать основой для реализации государственной политики в области образования, как модели эффективных отношений образовательного учреждения и общества.

Данная программа направлена на обеспечение профессионального роста педагогических кадров, способных осуществлять качественное дошкольное образование.

### **3. Анализ требований к повышению профессионального мастерства педагогов ДОУ в нормативных документах: Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования; Профессиональном стандарте педагога.**

Модернизация Российской системы образования, введение и реализация ФГОС ДО требуют повышения профессионального мастерства педагогов дошкольного образования. Новые требования к качеству образования, выраженные в Федеральном государственном образовательном стандарте, введение «Профессионального стандарта педагога» предполагает необходимость внесения изменений в организацию, содержание, технологии и масштаб подготовки педагогов. Данная программа определяет

цели, задачи и организацию и содержание деятельности, предполагаемые результаты по повышению профессионального мастерства педагогов ДОУ.

**Профессиональное мастерство** – психическое новообразование, проявляющееся в высоком уровне развития знаний, навыков, умений, профессионально важных качеств личности, обеспечивающих ее успех в данной профессиональной деятельности. Профессиональное мастерство – необходимый компонент профессионального акме личности. Профессиональное мастерство выражается в стабильном достижении высокой производительности труда, в получении продукта труда, соответствующего требованиям профессии и социума. Профессиональное мастерство означает усвоение работником высоких стандартов профессии, воспроизведение на оптимальном уровне ранее созданных и накопленных в профессии рекомендаций, разработок, инструкций. Профессиональное мастерство – важное условие подготовки человека к профессиональному творчеству как созданию новых эталонов, задач и способов деятельности в профессии.

Педагогические кадры должны быть квалифицированными, сейчас педагоги должны иметь профессиональное образование. Проходить курсы повышения квалификации раз в три года, повышать профессиональное мастерство, участвуя в конкурсах.

Какими качествами, компетентностями должен обладать современный педагог в условиях перехода на федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования и профессиональный стандарт педагога, регламентирующие деятельность педагогов ДОУ?

В связи с этим в современной практике дошкольного образования необходима подготовка воспитателя ДОУ, способного организовать «зону ближайшего развития» ребенка, учитывать в общении с ребенком особенности детского развития, обладающего профессиональной критичностью, владеющего компетенциями в отношении обоснования выбора программ, технологий, форм и способов взаимодействия с разными категориями детей от младенчества до школы, с учетом их интересов, особенностей, что должно являться особой задачей и направлением переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Современный этап внедрения стандарта дошкольного образования предполагает иной подход к системе воспитания и обучения дошкольников, а соответственно достичь положительных результатов можно только совершенствуя профессиональные качества педагога.

В стандарте дошкольного образования немаловажную роль занимают требования, предъявляемые к профессионализму педагога.

Стандарт требует новых форм работы от воспитателей. Обратимся к «Профессиональному стандарту педагога», в котором выделены важные качества педагогов дошкольного образования. Проанализировав эти важные документы, мы выделяем следующие требования, предъявляемые к педагогу.

Требования к образованию и обучению	Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования "Образование и педагогические науки" либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
-------------------------------------	---

### Профессионально важные качества педагога (воспитателя)

Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования	Профессиональный стандарт педагога
<p><b>Профессиональная компетентность:</b> Знания - (общий кругозор, методика, предмет, педагогика, психология) Умения: <b>Адаптационные</b> (подбирать способы работы адекватные возрасту, стиль общения, создавать положительную атмосферу, создавать наглядность, использовать технические</p>	<p><b>Трудовые действия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования</li> <li>❖ Участие в создании безопасной и психологически комфортной образовательной среды</li> </ul>

средства)

**Коммуникативные** (способ общения с детьми, анализ поступков детей, создавать атмосферу успеха, владение ораторским искусством, соблюдать субординацию)

**Организаторские** (организовать индивидуальную и групповую работу, организовать коллективное общение, учить детей взаимодействовать друг с другом, рационально сочетать разные формы деятельности, распределять задания по способностям)

**Гностические** (анализировать свою деятельность и своих коллег, адекватно воспринимать новшества и внедрять их, участвовать в исследованиях, вести работу по самообразованию и самосовершенствованию)

**Перцептивные** (умение найти подход и внимание всем детям и проводить индивидуальную работу, видеть межличностные отношения, адекватно оценивать способности воспитанников)

**Проектировочные** (планировать занятие в соответствии возрасту и особенностям развития дошкольника, подбирать материал по возрасту, анализировать пособия, применять здоровьесберегающие технологии)

**Гибкость**

**Мобильность**

**Стрессоустойчивость**

**Личностные качества** (интеллектуальные, трудовые, эстетические, педагогический такт, гуманность, нравственность)

**Темперамент**

**Ценностные ориентации**

**Профессиональная культура педагога**

**Профессиональное самосознание**

образовательной организации через обеспечение безопасности жизни детей, поддержание эмоционального благополучия ребенка в период пребывания в образовательной организации

❖ Планирование и реализация образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и основными образовательными программами

❖ Организация и проведение педагогического мониторинга освоения

❖ детьми образовательной программы и анализ образовательной работы в группе детей раннего и/или дошкольного возраста

❖ Участие в планировании и корректировке образовательных задач (совместно с психологом и другими специалистами) по результатам мониторинга с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка раннего и/или дошкольного возраста

❖ Реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями

❖ Развитие профессионально значимых компетенций, необходимых для решения образовательных задач развития детей раннего и дошкольного возраста с учетом особенностей возрастных и индивидуальных особенностей их развития

❖ Формирование психологической готовности к школьному обучению

❖ Создание позитивного психологического климата в группе и условий для доброжелательных отношений между детьми, в том числе принадлежащими к разным национально-культурным, религиозным общностям и социальным слоям, а также с различными (в том числе ограниченными) возможностями здоровья

❖ Организация видов деятельности, осуществляемых в раннем и дошкольном возрасте: предметной, познавательно-исследовательской, игры (ролевой, режиссерской, с правилом), продуктивной; конструирования, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечение игрового времени и пространства

❖ Организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности, создание условий для свободного выбора детьми деятельности, участников совместной деятельности, материалов

❖ Активное использование недирективной

помощи и поддержка детской инициативы и самостоятельности в разных видах деятельности

❖ Организация образовательного процесса на основе непосредственного общения с каждым ребенком с учетом его особых образовательных потребностей

**Необходимые умения**

❖ Организовывать виды деятельности, осуществляемые в раннем и дошкольном возрасте: предметная, познавательно-исследовательская, игра (ролевая, режиссерская, с правилом), продуктивная; конструирование, создания широких возможностей для развития свободной игры детей, в том числе обеспечения игрового времени и пространства

❖ Применять методы физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста в соответствии с образовательной программой организации

❖ Использовать методы и средства анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющие оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них качеств, необходимых для дальнейшего обучения и развития на следующих уровнях обучения

❖ Владеть всеми видами развивающих деятельности дошкольника (игровой, продуктивной, познавательно-исследовательской)

❖ Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) детей раннего и дошкольного возраста для решения образовательных задач, использовать методы и средства для их психолого-педагогического просвещения

❖ Владеть ИКТ-компетентностями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста

**Необходимые знания:**

❖ Специфика дошкольного образования и особенностей организации работы с детьми раннего и дошкольного возраста

❖ Основные психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и личностный; основы дошкольной педагогики, включая классические системы дошкольного воспитания

❖ Общие закономерности развития ребенка в раннем и дошкольном возрасте

❖ Особенности становления и развития детских деятельностей в раннем и дошкольном возрасте

❖ Основы теории физического, познавательного и личностного развития детей раннего и дошкольного возраста

❖ Современные тенденции развития дошкольного образования

**4. Цель Программы:** Создание условий для обеспечения профессионального роста мастерства педагогов, способных осуществлять качественное дошкольное образование в условиях введения и реализации ФГОС ДО и формирование творчески работающего коллектива.

Программа рассчитана на 4 года и решает поставленные **задачи**:

**1. Разработать системный подход к организации непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности педагогических кадров ДОУ**

**ЧЕРЕЗ**

- ✓ применение таких интерактивных методов как: деловые игры, Мозговой штурм, презентация.
- ✓ Создание внутренней системы повышения квалификации (теоретические семинары, деловые игры, практикумы, творческие группы и т. д.).
- ✓ Сотрудничество с отделом образования г. Мантурово, институтами повышения квалификации педагогов.

**2. Повышать мотивацию педагогов для активного внедрения инновационных технологий и участия в конкурсном движении.**

- ✓ промежуточная диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива.
- ✓ разработка системы мер поощрения творческих педагогов, проведение конкурсов разного уровня.

**3. Совершенствовать систему научно-методической работы, её организация.**

- ✓ развитие восприимчивости педагогов к новшествам через тренинги, дискуссионные площадки, творческие игры, мастер-классы, повышение уровня новаторства и творческой активности воспитателей в коллективе;
- ✓ разработка индивидуальных программ личностного развития педагогов

**4. Активизировать творческий потенциал педагогов по обобщению передового педагогического опыта и его распространения.**

- ✓ разработка педагогами авторских программ, проектов, специальных семинаров; активное участие педагогов в методической работе на уровне ДОУ, района: работа в составе проблемно-творческих групп, участие в работе научно-практических конференций;
- ✓ обобщение опыта своей работы в виде публикаций;
- ✓ участие в выставках материалов передового педагогического опыта; ведение собственных сайтов;
- ✓ своевременное ведение и пополнение портфолио педагогов;
- ✓ наставничество у молодого специалиста.

**5. Формировать образ успешного педагога через формирование и своевременное ведение портфолио**

**6. Создать систему закрепления молодых специалистов в ДОУ.**

- ✓ Анализ кадровой ситуации в системе ДОУ прогнозирование потребности в педагогических кадрах на последующие учебные годы.
- ✓ Привлечение в систему образования молодых кадров путем материальной поддержки и обеспечения методического сопровождения.

## 5. Принципы

- ✓ **Принцип непрерывности профессионального развития** педагогических работников (задан федеральным государственным образовательным стандартом)
- ✓ **Принцип партнёрства** (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнёров в образовательном пространстве детского сада, города, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счёт системного эффекта взаимодействия)
- ✓ **Принцип саморазвития** (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации)

### 6. Основные направления программы

- ✓ - Психологическая и методическая поддержка
- ✓ - Непрерывность профессионального развития

В детском саду разработан **алгоритм** поддержки и развития кадрового потенциала.

1. Определение педагогом дефицита компетентности (диагностика профессиональных барьеров: субъективно – «что я не знаю, не умею, но хочу узнать», объективно – «что я должен уметь делать»).

Педагог говорит, что хотел бы внедрить технологию проектирования, но не знает, как это сделать.

2. Определение цели повышения квалификации педагога как преодоления дефицита компетентности.

3. Составление индивидуальной программы обучения педагога.

Программа представляет собой индивидуальные консультации, взаимопосещения занятий, изучение психолого-педагогической литературы, проведение семинаров-практикумов.

4. Определение индивидуального учебно-методического комплекса для сопровождения развития технологической компетентности педагога.

5. Коррекция общей программы повышения квалификации с учетом включения индивидуальных программ.

6. Реализация программы повышения квалификации педагогов.

7. Определение результативности обучения на основе требований, предъявляемых к технологической компетентности.

Проведение самоанализа, наблюдения и оценка деятельности педагога с помощью других методов.

8. Рефлексия (самоанализ и самооценка результатов работы и обучения).

9. Определение перспектив дальнейшего развития.

### 6. Ресурсное обеспечение Программы.

**Кадровое обеспечение.** (Приложение № 1)

Для повышения эффективности методической работы педагогический коллектив детского сада разделен на **четыре группы**, педагоги которые отличаются уровнем профессионального мастерства. Определены задачи профессионального развития каждой группы, а также формы работы с педагогами по двум направлениям развития: совершенствование профессиональных компетенций и непрерывность профессионального развития.

*Первая группа*

Педагоги обладают высокими педагогическими способностями, главные проводники новых технологий. Имеют высшую квалификационную категорию

*Вторая группа*

Педагоги, совершенствующие педагогическое мастерство. Имеют первую квалификационную категорию

*Третья группа*

Педагоги на этапе становления педагогического мастерства. Группу составляют педагоги аттестованные на вторую категорию и соответствие занимаемой должности

*Четвертая группа*

Молодые педагоги.

**Обеспечение Программы:**

<b>Материально-техническое обеспечение</b>	<b>Методическое обеспечение:</b>	<b>Информационное обеспечение:</b>
Технические средства обучения: мультимедийный проектор(4), ноутбук (13), компьютер (2), телевизор(8), магнитофон(13), принтер(5), фотоаппарат, DVD(9) .	Медиатека; необходимый дидактический материал; библиотека учебно-методической литературы и подписных методических изданий.	Подключена сеть Интернет (модем). Регулярно обновляется банк нормативно-правовой документации ДОУ. Педагоги ДОУ- 100% владеют ИКТ.

8

**Механизм реализации программы**

**1. Диагностический этап**

*Основное содержание.* Разработка диагностических карт профессионального мастерства.

Проведение анкетирования, в результате которого выясняется, по каким направлениям воспитатель хотел бы усовершенствовать свои знания, в чем заключаются трудности в профессиональной деятельности.

*Практический результат.* Разработка индивидуального маршрута профессионального развития педагога.

**2. Практический этап.**

*Основное содержание.* В процессе практической деятельности происходит совершенствование теоретических знаний и практических навыков; разнообразные формы позволяют передавать опыт, знакомиться с новыми технологиями воспитания, образования и развития дошкольников; система дополнительного образования предоставляет реальные возможности для совершенствования профессионализма личности и деятельности

*Практический результат.* Разработка рекомендаций по планированию, организации и проведению образовательной работы с детьми. Разработка конспектов (технологических карт) мероприятий, проектов, методических пособий.

**3. Аналитический этап.**

*Основное содержание.* Объективная оценка уровня профессионализма, актуализация потенциальных способностей и активизация внутренних резервов.



*Практический результат.* Осуществление рейтинговой системы оценки качества образовательной деятельности как инструмента развития и саморазвития воспитателей.

**7. Содержание и реализация программы**

Программа, рассчитана на 4 учебных года, включает в себя три этапа.

<b>Первый этап 2020-2021</b>	<b>Второй этап 2021-2022 2022-2023</b>	<b>Третий этап 2023-2024</b>
Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о	Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как	Заключительный этап, цель которого - закрепление конкурентоспособности сотрудников ДОУ в широких

<p>собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.</p> <p>Он включает следующие мероприятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ и обобщение имеющегося в учреждении опыта работы по заявленной теме;</li> <li>- психолого-педагогический мониторинг способностей педагогов;</li> <li>- формирование мотивационной готовности родителей к участию в конкурсах;</li> <li>- включение в процесс планирования педагогов дошкольного образовательного учреждения, что способствует:</li> <li>-повышению у педагогов личной заинтересованности в реализации конкурсной деятельности;</li> <li>-развитию активности и организаторских способностей педагогов ДООУ и созданию положительного микроклимата.</li> <li>- проведение тестирования, обучающих занятий, семинаров для педагогов с целью повышения их профессиональной мотивации, творческой инициативности и формирования умения социального позиционирования себя в профессии;</li> <li>-разработка тематики и определение направлений проекта на основе содержания конкурсной деятельности.</li> </ul>	<p>профессионалов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-оформление позитивного педагогического опыта, подлежащего распространению;</li> <li>-участие педагогов, детского коллектива и родителей в конкурсах образовательной системы разного уровня;</li> <li>-мастер-класс по представлению и защите профессионального опыта педагогов на мероприятиях разного уровня;</li> <li>-подготовка фото- и видеоматериалов для достижения личностных целей и целей учреждения в целом;</li> <li>-помощь в подготовке презентаций созданной методической продукции и творческих отчетов о результатах работы;</li> <li>-представление материалов творческого труда на заседаниях педагогического совета ДООУ;</li> <li>-проведение открытых мероприятий для педагогов городской образовательной системы.</li> </ul>	<p>педагогических кругах.</p> <p>Проводится оценка результатов работы всех участников программы на основании самоанализа), обрабатываются и оформляются все материалы, создается методическое пособие для внедрения данной модели в практику работы дошкольного учреждения.</p>
--	--	---

## 8. План реализации Программы.

Мероприятия	Планируемый результат	сроки	ответственный
1. Мониторинг актуального состояния кадровой обстановки в ДООУ.	Статистические данные мониторинга	ежегодно	Заведующая МБДОУ, Старший воспитатель
2. Разработка и внедрение в практику положения о стимулирующей части оплаты труда работников бюджетной сферы, определение критериев качества педагогической и иной деятельности в рамках образовательного процесса	Внесение изменений в положение о системе оплаты труда и стимулирующей части оплаты труда	2020г.	Заведующая МБДОУ

<p>3. Разработка стратегии повышения привлекательности ДОУ для квалифицированных кадров</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- комплекс мероприятий по привлечению к работе в ДОУ молодых специалистов (система материального стимулирования молодых специалистов, тренинги коммуникативного взаимодействия в коллективе, внедрение наставничества);</li> <li>- комплекс мероприятий по стимулированию педагогического труда работников учреждения (создание оптимальных условий для самореализации через конкурсы проф. мастерства, проектную деятельность, обеспечение возможности дальнейшего обучения, возможности повышения квалификации, аттестации на более высокую кв. категорию, материальное стимулирование);</li> <li>- комплекс социально-ориентированных мероприятий (материальное стимулирование, обеспечение возможности транслировать передовой опыт, создание безопасных условий труда);</li> <li>- комплекс мероприятий по поддержанию кадров с большим трудовым стажем (мероприятия по профилактике профессионального выгорания и др.)</li> </ul>	Укомплектованность кадрами	2020-2024гг.	Заведующая МБДОУ старший воспитатель
<p>Организация работы по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка программы повышения уровня профессионального мастерства;</li> <li>- систематическая курсовая подготовка сотрудников учреждения;</li> <li>- повышение правовой культуры сотрудников учреждения в рамках деятельности нормативно-правового лектория</li> <li>- обеспечение возможности для занятий опытно-экспериментальной и исследовательской деятельностью</li> <li>- мониторинг эффективности мероприятий по повышению профессиональной компетентности сотрудников ДОУ.</li> </ul>	Высококвалифицированный, стабильно работающий коллектив	ежегодно	Заведующая МБДОУ Старший Воспитатель
<p>5. Мероприятия по аттестации педагогического персонала:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение нормативно-правовых документов, регламентирующих процедуру аттестации педагогических и руководящих работников, приведение в соответствие с современными требованиями нормативных актов ДОУ;</li> <li>- портфолизация педагогического персонала;</li> <li>- систематизация банка передового педагогического опыта разного уровня;</li> </ul>	Повышение квалификационной категории педагогического персонала учреждения.	2020-2024 гг.	Заведующий МБДОУ Старший воспитатель Педагоги ДОУ
<p>6. Совершенствование и утверждение в новой редакции локальных актов учреждения, касающихся деятельности сотрудников (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, Коллективный договор, положения).</p>	Нормативные документы.	2020-2024 гг.	Заведующая ДОУ
<b>Школа профессионального мастерства.</b>			
<i>Мероприятия для профессионального роста начинающих педагогов</i>			

Мероприятия	Ответственный	Планируемые результаты
<b>1. Стимулирование</b>		
Система материального стимулирования и поддержки молодых специалистов	Заведующий	Выплата стимулирующего характера
<b>2. Самообразование</b>		
Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагогов по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Представление результатов работы по теме самообразования на заседании методического объединения.	Старший воспитатель	Выступление на заседании методического объединения
<b>3. Наставничество</b>		
План работы с молодыми педагогами.	Заведующий, старший воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Обеспечение стартовых возможностей для повышения уровня профессионального роста молодого педагога.</li> <li>➤ Адаптация молодых специалистов к условиям работы в детском саду.</li> <li>➤ Совершенствование личностных и профессиональных качеств</li> </ul>
<b>4. Подготовка и прохождение аттестации</b>		
Информационное сопровождение подготовки к и прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности
Повышение квалификации в процессе получения высшего образования	Заведующий, старший воспитатель	Укомплектованность ДОУ педагогическими кадрами, имеющими высшее профессиональное образование.
Предоставление воспитателю (педагогу) возможности выбора образовательных учреждений для повышения квалификации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, повысивших квалификацию в институтах повышения квалификации, педагогических классических университетах.
<b>5. Профессиональный рост педагогов с использованием оснащения методического кабинета</b>		
Подписка ДОУ на профессиональные журналы и газеты, предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования и ИКТ	Заведующий, старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ставших читателями профессиональных журналов и газет, пользователей ИКТ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, ста
<b>6. Участие во внутренних и муниципальных мероприятиях, направленных на повышение уровня</b>		

**профессионального роста педагогов**

Организация участия во внутренних, муниципальных, региональных мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций т. д)	Старший воспитатель	Включенность в работу и участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания.
---	---------------------	--

**Мероприятия для профессионального роста педагогов со стажем****1. Стимулирование**

Система материального стимулирования и поддержки	Заведующий	Стимулирование педагогических работников к получению максимального количества баллов по соответствующим критериям, указывающим на профессиональный рост педагога
--	------------	--

**2. Самообразование**

Помощь педагогу в выборе темы самообразования	Старший воспитатель	Формулировка темы самообразования
Сопровождение педагога по теме самообразования	Старший воспитатель	Рекомендации по теме самообразования
Предоставление результатов исследования по теме самообразования на МО, педагогическом совете.	Старший воспитатель	Выступление педагога на заседании МО, педагогическом совете, конференции, секции дошкольного образования

**3. Подготовка и прохождение аттестации**

Информационное сопровождение подготовки прохождения процедуры аттестации	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников ДОУ, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, из них доля подтвердивших соответствие.
--	---------------------	--

**4. Предоставление информационных ресурсов в сфере профессионального образования**

Подписка на профессиональные журналы и газеты	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности педагогических работников, ставших читателями библиотеки ДОУ.
Функционирование медиатеки	Старший воспитатель	Повышение удельного веса численности работников ДОУ, ставших пользователями медиатеки.

**5. Участие в мероприятиях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов.**

Организация участия педагогов в мероприятиях на разных уровнях, направленных на повышение уровня профессионального роста педагогов (семинаров, консультаций, конференций и т. д.)	Старший воспитатель	Включенность педагогов в работу на различных уровнях, участие в их подготовке. Овладение педагогами различными технологиями обучения, развития и воспитания
Обобщение педагогического опыта через участие	Старший	Диссеминация

в профессиональных мероприятиях различного уровня	воспитатель, педагог – организатор	педагогического опыта в профессиональных мероприятиях различного уровня, периодических изданиях, сети Интернет
---	------------------------------------	--

## 9. Ожидаемые результаты программы развития кадрового потенциала.

1. Создание благоприятных условий для:
  - профессионального роста и эффективного использования кадрового потенциала;
  - мотивации к качественному педагогическому труду;
  - увеличение доли педагогических работников, реализующих инновационные педагогические технологии, авторские программы, принимающих участие в профессиональных конкурсах разных уровней;
  - повышение социального статуса воспитателя
2. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров в ДОУ;
3. Закрепление кадров в ДОУ и создание условий для привлечения молодых педагогических кадров;
4. Пополнение нормативной базы дошкольного учреждения, регламентирующей сопровождение педагога;
5. Создание модели системной работы по непрерывному повышению квалификации;
6. Успешное прохождение аттестации для повышения уровня квалификации педагогов;
7. Сформированный творческий, креативный коллектив педагогов.

## 10 Мониторинг реализации программы «Поддержка и развитие кадрового потенциала»

### Система мониторинга

Мониторинг уровня профессиональной компетентности педагогических работников осуществляется на основе квалификационных характеристик должностей работников образования и самооценки педагогической деятельности. Мониторинг осуществляется через изучение опыта работы педагога, заинтересованности в инновациях, овладения педагогическими технологиями, готовности к саморазвитию, результатов участия в семинарах, практических занятиях, степени участия в повышении квалификации. Данные критерии учитываются при стимулировании труда сотрудников, как основы для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации.

При проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов **выделено 3 критерия:**

1. Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования.
2. Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.
3. Результативность образовательного процесса.

### Критерии мониторинга Программы

Индикатор	Формы и методы	Объект	Периодичность	Ответственный
<b>Соответствие содержания образовательного процесса целям дошкольного образования</b>				
Использование современных образовательных программ и технологий	Наблюдение за педагогической деятельностью, экспертиза, контроль	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
Использование информационных технологий	Беседа, анализ, наблюдения	Педагоги	1 раз в год (май)	Ст.воспитатель
<b>Деловые и личностные качества педагога, его мотивация к педагогической деятельности.</b>				

Участие в работе творческих групп по проблемам ДО	Карта наблюдений	педагоги	В течении учебного года	администрация
Осуществление самообразования	Анкетирование, тестирование, самооценка, беседа	педагоги	В течении учебного года	администрация
<b>Результативность образовательного процесса</b>				
Реализация образовательных программ ДО в полном объеме	Мониторинг освоения образовательной программы	дети	2 раза в год	Ст.воспитатель
Обобщение и презентация педагогического опыта	Карта наблюдений	педагоги	1раз в год	администрация
Удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей (законных представителей), общества	Анкетирование, беседа, самооценка	педагоги	1раз в год (май)	администрация

Профессиональная (нормативно-документационная, методическая и образовательная) деятельность педагогов оценивается экспертами по 5-бальной шкале. На основе полученных данных каждый педагог составляет индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

#### **Критерии и показатели профессионального роста педагогов.**

<b>Критерии</b>	<b>Индикаторы</b>
Оптимизация деятельности педагогических кадров	Повышение качества ДО
	Количество педагогов, принимавших активное участие в различных конкурсах педагогического мастерства
	Количество педагогов детского сада, пожелавших представить и обобщить свой опыт работы
Обеспечение непрерывного профессионального образования	Повышение квалификации и наращивание кадрового потенциала в доу
	Создание условий для повышения и изменения статуса педагогов
	Создание условий для самореализации и личностного роста педагогов в разработке и реализации образовательных проектов
	Поддержка позитивной рабочей атмосферы в ходе реализации проектов
	Совершенствование материально-технических условий деятельности педагогов
Повышение удовлетворенности образовательным процессом его участников	Создание условий для профессионального роста педагогов
	Обновление содержания образования и его технологий
	Представление педагогам пространства для педагогической инициативы

Улучшение результативности деятельности педагогов за счет  
роста мотивации и педагогического мастерства

Обобщенные данные мониторинга позволят прогнозировать направления методической работы с педагогическим коллективом, определять его эффективность.

Система работы по комплексному развитию профессиональной компетенции педагогических кадров способствует достижению нового качества воспитания, совершенствованию имеющихся у педагогических работников профессиональных компетенций.

**Показатели результативности.**

Показатели	На 01.09.2020г
Доля педагогических работников, эффективно использующих современные педагогические технологии	100%
Доля педагогических работников, включенных в разработку и реализацию индивидуальных программ	25%
Доля педагогических работников, обобщивших опыт работы на различных уровнях	75%
Доля педагогических работников, прошедших курсовую подготовку	100%
Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию	75%
Доля педагогических работников, успешно адаптированных в детском саду	100%
Социально-правовая защита личных прав детей (процент от общего количества воспитанников)	
Доля детей, имеющих отклонения в эмоционально-волевой сфере	
Доля выпускников, успешно адаптированных в социуме	95%
Количество детей в «группе риска»	
Доля воспитанников, ставших призерами и победителями конкурсов различного уровня.	20%

**Заключение**

Программа обеспечит стабильную работу педагогического коллектива, полноценное, всестороннее развитие и воспитание детей, качественное усвоение ими программного материала в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями, а также повышение эффективности образовательного процесса.